



AS • ROMA

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI
DI A.S. ROMA S.P.A.**

PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021

PREMESSA

La presente "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di A.S. Roma S.p.A. (la "**Relazione**") è redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del d.lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato e integrato ("**TUF**"), dall'art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**").

La presente Relazione - approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 22 ottobre 2021 (la "**Data della Relazione**") - è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità all'allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La Prima Sezione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la Politica sulla Remunerazione adottata dalla A.S. Roma S.p.A. (la "**AS Roma**" o la "**Società**") per l'esercizio 2021/2022 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Politica sulla Remunerazione potrà essere oggetto di revisione o aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di variazioni della struttura organizzativa o di qualsiasi altra circostanza che lo renda opportuno alla luce delle periodiche valutazioni del Comitato Nomine e Remunerazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale Politica.

La Seconda Sezione della presente Relazione fornisce un'adeguata rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti durante l'esercizio sociale 2020/2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da eventuali società controllate o collegate.



SEZIONE PRIMA

1. Organi e soggetti coinvolti nell'adozione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

1.1 Comitato Nomine e Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione della Società è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 ottobre 2017, ha nominato membri del Comitato Remunerazione l'Avv. Benedetta Navarra in qualità di Presidente, l'Avv. Gianluca Cambareri (dimessosi in data 14 maggio 2018) ed il Dott. John Galantic, tutti amministratori non esecutivi ed indipendenti. Successivamente, in data 17 agosto 2020, i membri del Comitato delle Remunerazioni hanno rassegnato le dimissioni con efficacia dalla data dell'Assemblea del 29 settembre 2020.

In data 29 settembre 2020, il Consiglio di Amministrazione dell'A.S. Roma ha istituito il Comitato Nomine e Remunerazione attualmente in carica, nominando gli amministratori indipendenti Avv.to Benedetta Navarra (Presidente), Dott.ssa Ines Gandini e Prof.ssa Mirella Pellegrini.

Al Comitato Nomine Remunerazione sono affidati i seguenti compiti:

- a) formulare raccomandazioni non vincolanti sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di Amministrazione;
- b) formulare proposte non vincolanti in caso di cooptazione di nuovi amministratori da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di sostituzione di Amministratori Indipendenti;
- c) presentare al Consiglio di Amministrazione proposte non vincolanti o esprime pareri non vincolanti sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla definizione degli obiettivi di *performance* relativi alla componente variabile di tale remunerazione;
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- e) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce ogniqualvolta lo ritenga opportuno e adotta le proprie decisioni con il voto favorevole della maggioranza dei propri componenti. Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale.

Nel corso dell'esercizio 2020/2021 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 4 volte; nell'esercizio 2021/2022 si sono già tenute 2 riunioni dello stesso.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente a determinare, esaminate le proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari incarichi, provvedendo altresì alla suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio stesso, così come determinato nel complesso dall'Assemblea.



1.3 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ. e dell'art. 18 dello statuto sociale, può determinare l'ammontare complessivo della remunerazione del Consiglio di Amministrazione, inclusivo dei compensi da attribuirsi agli amministratori che ricoprono particolari incarichi.

La Sezione Prima della presente Relazione - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF - sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF.

2. Rapporto tra la politica delle remunerazioni e il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti

Fermo restando che la politica delle remunerazioni, in considerazione dei soggetti dalla stessa interessati e del ruolo da essi svolto all'interno della Società, non tiene in specifica considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in quanto non fungibili e non comparabili, la politica medesima si compone di strumenti e logiche che sono applicati a tutta la popolazione aziendale e, in particolare, che sono volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e del gruppo ad essa facente capo.

3. Esperti indipendenti e politiche di remunerazione di riferimento

Per la predisposizione della Politica sulla Remunerazione la Società non si è avvalsa di alcun esperto indipendente, né ha fatto riferimento a politiche retributive di altre società.

4. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione, nonché cambiamenti rispetto alla Politica sulla Remunerazione dell'esercizio finanziario precedente

Con riferimento all'esercizio 2021/2022, la Politica sulla Remunerazione della Società è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato, allo scopo di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevato profilo professionale e manageriale ed in possesso delle qualità necessarie per gestire con successo la Società.

Al fine di realizzare gli obiettivi sopra indicati, la Politica sulla Remunerazione viene stabilita tenendo conto:

- della peculiarità del settore nel quale la Società opera;
- delle *best practices* in materia di remunerazione, a partire dal Codice di Autodisciplina;
- del riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale;
- dell'esigenza di adottare sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di particolari obiettivi economico/finanziari, di sviluppo del *business* ed operativi, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati, in coerenza con i piani di sviluppo della Società e con le responsabilità assegnate.

In attuazione delle suddette finalità, la Politica sulla Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti strategici adottata dalla Società è fondata su una parte fissa ed una parte variabile generalmente legata sia al raggiungimento di obiettivi di carattere sportivo, sia al raggiungimento di obiettivi di carattere gestionale.

La presente Politica sulla Remunerazione è sostanzialmente in linea con la politica dell'esercizio 2020/2021.



5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

Amministratori

La Politica sulla Remunerazione della Società prevede che agli amministratori sia corrisposto un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, così come ripartito dalla stessa o dal Consiglio di Amministrazione.

Al riguardo l'assemblea ordinaria degli azionisti della Società, nella seduta del 29 settembre 2020, ha deliberato di stabilire, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., in Euro 25.000 lordi il compenso annuale per ciascun componente non esecutivo e indipendente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Al riguardo, si segnala che, a seguito della cessazione degli incarichi del precedente Amministratore Delegato della Società dott. Guido Fienga, il Consiglio di Amministrazione della Società, riunitosi in data 6 ottobre 2021, ha deliberato, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. e dell'art. 15 dello statuto sociale e previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, di nominare mediante cooptazione il dott. Pietro Berardi quale componente del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo della Società, con effetto immediato. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato il dott. Pietro Berardi quale "Corporate CEO" e Direttore Generale della Società a partire al più tardi dal 1° gennaio 2022.

Il dott. Berardi percepirà una remunerazione fissa per la carica di "Corporate CEO" e Direttore Generale della Società e una remunerazione aggiuntiva legata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata a specifici obiettivi di *performance* ed è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Sindaci

Ai sensi di legge e di statuto, la retribuzione dei componenti dell'organo di controllo è stabilita dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato in data 9 dicembre 2020 e resterà in carica fino all'Assemblea di Approvazione del Bilancio d'esercizio al 30 giugno 2023.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Oltre all'Amministratore Delegato, la Società ha individuato tre figure dirigenziali con responsabilità strategiche: (i) il *General Manager Sport*, Tiago André Ferreira Pinto, in forza alla Società dal 1° gennaio 2021, (ii) il *Chief Financial Officer ("CFO")* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Dott. Giorgio Francia e (iii) il *Chief Global Sporting Officer* Dott. Manuel Furest Zubiria, rimasto in forza alla Società fino al 10 febbraio 2021.

La Remunerazione di tali figure dirigenziali è stata determinata in linea con la migliore prassi in materia di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi ad essi assegnati, ed è composta da:

- una componente fissa, determinata in misura significativa, e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte della Società;
- una componente variabile, su base annuale, collegata al raggiungimento di specifici obiettivi da parte della Società.



6. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi in materia di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi assegnati, la remunerazione dei dirigenti della Società è completata da benefici non monetari quali, ad esempio, l'utilizzo di vetture aziendali e di altri strumenti o servizi diretti a supportare gli stessi nello svolgimento della propria attività, nonché strumenti o servizi legati all'area assistenza e salute personale (assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa).

Il tutto in aggiunta al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

Inoltre, in favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono state previste forme di assicurazione complementari, quali polizze RC Amministratori, in relazione ad eventuali richieste di risarcimento per atti non dolosi posti in essere dagli amministratori nello svolgimento della carica.

7. Obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione *ex post*

I compensi variabili del nuovo Amministratore Delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono basati su obiettivi quantitativi e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in coerenza con gli obiettivi strategici della AS Roma.

In particolare, si tratta di obiettivi legati alle *performance* sportive, all'andamento delle componenti commerciali del *business* e/o alla qualità e i risultati del lavoro svolto.

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post*.

8. Contributo della politica delle remunerazioni al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili

Il perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine della Società è garantito dalla componente di remunerazione variabile prevista per il nuovo Amministratore Delegato e per i dirigenti con responsabilità strategiche.

9. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Alla Data della Relazione la Società non ha adottato piani che prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari.

10. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza

Tra la Società, gli Amministratori ed i dirigenti strategici non esistono accordi che prevedano indennità o altri particolari trattamenti in caso di cessazione della carica, né accordi che contemplino impegni di non concorrenza, ad eccezione degli accordi in essere con il nuovo Amministratore Delegato, che prevedono la corresponsione a quest'ultimo di una indennità in caso di cessazione anticipata dalla carica triennale.

Per completezza si rammenta che, in data 6 ottobre 2021, la Società e il dott. Guido Fienga hanno consensualmente deciso di risolvere gli incarichi detenuti dal dott. Fienga quale Amministratore Delegato, componente del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo della Società. Le parti hanno altresì concordato l'assunzione da parte del dott. Fienga del ruolo di *advisor* esterno di NEEP Roma Holding S.p.A. (che esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società) per lo svolgimento di talune attività volte a favorire un'agevole transizione manageriale nel Gruppo. Tale decisione congiunta è in linea con una



strategia volta all'internazionalizzazione del Gruppo dopo un periodo di transizione accuratamente gestito a partire dall'acquisizione perfezionatasi il 17 agosto 2020.

Ai sensi dell'accordo di risoluzione sottoscritto in data 6 ottobre 2021 la Società e il dott. Fienga hanno risolto consensualmente il rapporto in essere come indicato nel comunicato stampa pubblicato in pari data.

Trattandosi di operazione con l'ex Amministratore Delegato della Società, la sottoscrizione dell'accordo di risoluzione si è qualificata come operazione con parte correlata di minore rilevanza ai sensi della procedura adottata dalla Società in data 3 dicembre 2010, come da ultimo modificata in data 25 giugno 2021 e, pertanto, è stato ottenuto, in data 6 ottobre 2021, il parere favorevole del Comitato Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, in qualità di comitato per le operazioni con parti correlate.

11. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

Come anticipato, la remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata a specifici obiettivi di *performance* ed è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

12. Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato. Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di performance al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali bonus o emolumenti di natura straordinaria.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, e fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.



SEZIONE SECONDA

La presente Sezione Seconda - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF - sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

La società di revisione ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione Seconda della presente Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art. 123-ter del TUF.

Prima Parte

Di seguito sono illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualunque forma nell'esercizio 2020/2021 in favore degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi ed indipendenti, dei componenti il Collegio Sindacale nonché del Chief Executive Officer ("CEO") cessato dalla carica in data 6 ottobre 2021.

Si segnala che l'attuazione di tale politica retributiva si è mantenuta coerente con la Politica di Remunerazione adottata nel precedente esercizio nonché con la migliore prassi in materia di remunerazione.

1. Compensi

1.1. Consiglio di Amministrazione

L'assemblea ordinaria degli azionisti della Società del 29 settembre 2020 ha deliberato di stabilire, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., in Euro 25.000,00 lordi il compenso annuale per ciascun componente indipendente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Con specifico riferimento all'esercizio 2020/2021, ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati i seguenti compensi annui:

- all'Avv. Mauro Baldissoni (ex Vice Presidente della Società cessato dalla carica in data 28 settembre 2020) è stato corrisposto un ammontare lordo di Euro 1.386.658,11 a titolo di transazione, da corrispondersi entro il 30 settembre 2021, oltre alle competenze di fine rapporto dovute per legge;
- al Dott. Guido Fienga sono stata corrisposti i seguenti importi:
 - nel periodo dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021, (a) la somma di Euro 250.000,00 a titolo di ultima rata dell'indennità di fine del precedente mandato di Amministratore Delegato determinata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 novembre 2019, e (b) la somma di Euro 1.750.000,00 a titolo di compensi fissi in forza del contratto di consulenza stipulato in data 27 febbraio 2021.

Ai sensi dell'accordo di risoluzione sottoscritto in data 6 ottobre 2021 il dott. Fienga e la Società hanno risolto consensualmente il rapporto in essere come indicato nel comunicato stampa pubblicato in pari data;

- agli Amministratori non esecutivi e Indipendenti Avv. Benedetta Navarra, Prof.ssa Mirella Pellegrini e Dott.ssa Ines Gandini, è stato riconosciuto un compenso annuale pari a euro 25.000 (venticinquemila/00). Si segnala che, a seguito dell'acquisto della partecipazione di maggioranza da parte di RRI, gli Amministratori non esecutivi e Indipendenti hanno rinunciato a tutti i compensi maturati e non ancora percepiti alla data del 17 agosto 2020.

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2020, non sono stati corrisposti compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione diversi dagli amministratori non esecutivi e indipendenti.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021

1.2. Collegio Sindacale

I compensi spettanti al Collegio Sindacale, deliberati dall'Assemblea degli azionisti del 9 dicembre 2020 nella misura minima prevista dalle tariffe professionali dei Dottori Commercialisti, sono stati concordati con il Collegio Sindacale nella misura forfetaria di euro 90.000 complessivi oltre IVA e Cassa Previdenziale, determinando in euro 38.000 il compenso per il Presidente Dott.ssa Claudia Cattani ed in euro 26.000 l'emolumento per ciascuno degli altri due componenti il Collegio Sindacale Dott. Luca Benigni e Dott. Mario Civetta.

1.3. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai dirigenti con responsabilità strategiche in carica durante l'esercizio 2020/2021 è stato corrisposto un emolumento complessivo tra compensi fissi, bonus e incentivi – su base annua e in forma aggregata – pari ad Euro 1.210.000,00 (unmilione duecentodiecimila/00).

2. Deroga alla Politica di Remunerazione in circostanze eccezionali

Nell'esercizio 2020/2021 la Società non ha derogato alla politica delle remunerazioni.

3. Applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Nell'esercizio 2020/2021 non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

4. Informazioni di confronto

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2016/2017 al 2020/2021, relative alle variazioni annuali di:

- remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente

Valori in '000 €		2020/21		2019/20		2018/19		2017/18		2016/17
Nome e cognome	Carica	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)
Guido Fienga	CEO	2.000,00	166,67%	750,00	78,57%	420,00	-	-	-	-
Benedetta Navarra (*)	Consigliere	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00
Ines Gandini	Consigliere	25,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Mirella Pellegrini	Consigliere	25,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Mauro Baldissoni	Direttore Generale	1.510,95	111,62%	714,00	-5,05%	752,00	-24,04%	990,00	-1,20%	1.002,00
John Galantic (*)	Consigliere	-	-100,00%	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00
Cameron Neely (*)	Consigliere	-	-100,00%	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00
Charlotte Beers (*)	Consigliere	-	-100,00%	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00
Mariel M. Hamm (*)	Consigliere	-	-100,00%	25,00	-	25,00	-	25,00	-	25,00
Alba Victoria Tull (*)	Consigliere	-	-100,00%	25,00	-	25,00	-	25,00	-	-
Gianluca Cambareri (*)	Consigliere	-	-	-	-	-	-	-	-100,00%	25,00

* alla data del perfezionamento dell'acquisizione da parte di RRI della partecipazione di maggioranza in A.S. Roma S.p.A. avvenuta il 17 agosto 2020 i Consiglieri hanno rinunciato alla parte compensi maturati e non ancora corrisposti.

- risultati della società:



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021

Valori in '000 €	2020/21		2019/20		2018/19		2017/18		2016/17
	Valore assoluto	Variazione rispetto all'anno precedente	Valore assoluto	Variazione rispetto all'anno precedente	Valore assoluto	Variazione rispetto all'anno precedente	Valore assoluto	Variazione rispetto all'anno precedente	Valore assoluto
Risultato netto	(177.696,0)	10.541,7	(188.237,7)	(168.238,8)	(19.998,9)	(1.151,3)	(18.847,6)	16.648,0	(35.495,7)

- remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

Valori in '000 €	2020/21		2019/20		2018/19		2017/18		2016/17
	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)	Variazione % rispetto all'anno precedente	Retribuzione totale (valore assoluto)
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno	49,1	-5,2%	51,7	-5,6%	54,8	-3,7%	56,9	32,1%	43,1

5. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea dei soci del 9 dicembre 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione 2020, con i seguenti esiti:

- votanti numero 7 azionisti, portatori di numero 545.919.817 azioni ordinarie tutte ammesse al voto, con una percentuale sull'intero capitale sociale pari all'86,807945%, di cui:
 - numero 545.881.725 azioni favorevoli, con una percentuale rispetto agli aventi di rito in Assemblea del 99,993022%;
 - numero 38.092 azioni contrarie, con una percentuale rispetto agli aventi diritto in Assemblea dello 0,006978%;
 - numero zero azioni astenute, con una percentuale rispetto agli aventi diritto in Assemblea dello zero %;
 - numero zero azioni non votanti, con una percentuale rispetto agli aventi diritto in Assemblea dello zero %.

Nella tabella seguente sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020/2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi CDA(*)	Compensi fissi	Indennità	Bonus e Incentivi (1)	Retribuzione totale
AMMINISTRATORI								
Thomas Dan Friedkin	Presidente CDA	17/08/2020-30/06/2021	30.06.2023					
Ryan Patrick Friedkin	Vice Presidente	17/08/2020-30/06/2021	30.06.2023					
Guido Fienga	CEO	01/07/2020 - 30/06/2021	06.10.2021 (**)		1.750	250		2.000
Marcus Arthur Watts	Consigliere	17/08/2020-30/06/2021	30.06.2023					
Eric Felen Williamson III	Consigliere	17/08/2020-30/06/2021	30.06.2023					
Analaura Moreira-Dunkel	Consigliere	17/08/2020-30/06/2021	30.06.2023					
Benedetta Navarra	Consigliere	01/07/2020 - 30/06/2021	30.06.2023	25				25
Ines Gandini	Consigliere	29/09/2020-30/06/2021	30.06.2023	25				25
Mirella Pellegrini	Consigliere	29/09/2020-30/06/2021	30.06.2023	25				25
James Pallotta	Presidente CDA	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Mauro Baldissoni	Direttore Generale	01/07/2020 - 28/09/2020	28.09.2020		224		1.287	1.511
	Vice Presidente	01/07/2020 - 28/09/2020	28.09.2020					
	Consigliere	01/07/2020 - 28/09/2020	28.09.2020					
John Galantic	Consigliere	01/07/2020 - 29/09/2020	29.09.2020					
Cameron Neely	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Charlotte Beers	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Mariel M. Hamm	Consigliere	01/07/2020 - 29/09/2020	29.09.2020					
Alba Victoria Tull	Consigliere	01/07/2020 - 29/09/2020	29.09.2020					
Gianluca Cambareri	Consigliere	01/07/2020 - 29/09/2020	29.09.2020					
Cristina Mazzamauro	Consigliere	01/07/2020 - 29/09/2020	29.09.2020					
Richard D'Amore	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Paul Bradford Edgerly	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Gregory Scott Martin	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
Barry Sternlicht	Consigliere	01/07/2020 - 17/08/2020	17.08.2020					
DIRIGENTI E COLLEGIO SINDACALE								
Altri Dirigenti					833		377	1.210
Collegio Sindacale					90			90
Totale				75	2.897	250	1.664	4.886

(1) I compensi relativi alla retribuzione variabile sono legati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendali.

(*) Importi accantonati in bilancio ma ancora non corrisposti ai Consiglieri.

(**) Data di risoluzione consensuale degli incarichi detenuti dal Dott. Fienga nella Società.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 30 GIUGNO 2021

3. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

In osservanza a quanto previsto dall'art. 84 – *quater*, comma 4, del regolamento emittenti viene indicato di seguito il numero delle azioni dell'A.S. Roma S.p.A. indirettamente possedute dagli amministratori della Società attraverso la controllante Romolus and Remus Investment LLC.

Nome e cognome	Società Partecipata	Titolo	Possesso indiretto di piena proprietà per il tramite	Numero di azioni possedute al 30.06.2020	Numero azioni acquistate (1)	Numero azioni vendute (1)	Numero di azioni possedute al 17.08.2020	Numero azioni acquistate (2)	Numero di azioni possedute al 30.06.2021
Dan Friedkin	AS Roma S.p.A.	Azioni ordinarie	Possesso indiretto di piena proprietà per il tramite di Romolus and Remus Investment LLC	0	544.468.535		544.468.535	1.412.890	545.881.425
James Pallotta	AS Roma S.p.A.	Azioni ordinarie	Possesso indiretto di piena proprietà per il tramite di AS Roma SPV LLC	122.069.846		(122.069.846)	0		0
Richard D'Amore	AS Roma S.p.A.	Azioni ordinarie	Possesso indiretto di piena proprietà per il tramite di AS Roma SPV LLC	32.123.644		(32.123.644)	0		0
Paul B. Edgerley	AS Roma S.p.A.	Azioni ordinarie	Possesso indiretto di piena proprietà per il tramite di AS Roma SPV LLC	33.811.496		(33.811.496)	0		0
Totall				188.004.986	544.468.535	(188.004.986)	544.468.535	1.412.890	545.881.425

(1) variazioni intervenute a seguito del perfezionarsi del cambiamento nel controllo degli assetti proprietari avvenuto in data 17 agosto 2020

(2) variazioni intervenute per effetto dell'OPA promossa da Romolus and Remus Investments LLC a seguito dell'acquisizione della partecipazione di maggioranza